



「くるみん」マークの取得企業による懇談会

福井労働局雇用均等室

次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）が施行され4年目を迎えました。福井県内では約500社の企業で一般事業主行動計画の策定・届出がされているところです。

このたび次世代法に基づく認定を受けられている4社の企業にお集まりいただき、「仕事と家庭を両立しやすい環境づくりの取組」などについて懇談会を開催しました。

〈出席者〉

- | | |
|-------------|---------|
| 国立大学法人福井大学 | 西岡 衛 氏 |
| 総務部長 | |
| 福井県民生活協同組合 | 内麻 良恵 氏 |
| 管理部長 | |
| 株式会社福井村田製作所 | 中島 卓郎 氏 |
| 管理部長 | |
| 福井信用金庫 | 山本 徳治 氏 |
| 理事、人事部長 | (認定取得順) |
| 福井労働局雇用均等室長 | 和田 秀美 |

ねらいは人材の確保 男性の育児休業者と代替要員に苦勞

室長 はじめに行動計画に取り組まれた動機やトップの考え、ご苦勞された点についてお聞きします。

西岡 一番のねらいはイメージアップ。子育て支援の観点から大学が努力をしていると示すことで看護師の確保をすることでした。苦勞した点は男性の育児休業の取得と育児休業取得者の代替要員の確保。育児休業の男性取得者は医師で約1ヶ月の取得でしたが医局内のカバーで乗りきりました。

内麻 女性の職員が約7割、また顧客である組合員も家庭の主婦が中心ということから、以前より女性の力を引き出すための環境づくりに積極的に取り組んでいました。経営トップもワークライフバランスの考え方を重視しており、

職員が長く働き続けることができる環境づくりを職員の声を聴きながら実施しています。苦勞したのは、男性が育児休業を取るという風土がなかなか定着しなかったことです。

中島 当社は製造の業界ということで男性中心のビジネスの慣習が残っているところもあります。しかし、一方、女性社員の数は千人以上になり、貴重な戦力となっています。そんな重要な戦力が結婚や妊娠でリタイアしないよう、15年程前から育児休業の制度を整えて、ウエルカムバックの方針を徹底してきました。現在ほぼ100%妊娠後も継続勤務してもらっています。苦勞としては、代替戦力の補充です。景気の悪い時など補充できず、その部門で辛抱し



懇談会の様子（平成20年11月6日開催）

てがんばっていただくということもあります。経営トップは日頃から「CS・ES」（お客様の満足度を高めることと従業員の満足度を高めること）の重要性を強調しており、特にその中で、ES（従業員満足度）を向上させるためには、女性の活用を進めることが大切であると説明しています。

人はご両親と同居されていますが、3人目のお子さんという方から申出がありました。お2人とも奥さんだけに育児を任せる訳にはいかない、ということでも申請が上がってきたものです。実は会社としては3ヶ月は予想以上に長かったのですが終わってみるとなんとかなるものです。2名とも研究開発の総合職でしたが。

意外とかからない取組コスト

山本 次世代法施行を機に総合的に計画を立て進めることとしました。理事長は「ES無くしてCS無し」、職員の満足度が低ければお客様に対しての満足度も上がらないのではないかと考えています。苦労した点は、男性の育児休業が取りやすい風土ではなかったため、会社から声をかけましたが、それでもなかなか取らなかったですね。ただ1人目が出てみたら、いろいろなところから取材があり取り上げられました。また、有給休暇の取得促進を目標に掲げましたが、業務関連の法律改正があり、残業が増え、有給休暇の取得も進まず苦労しました。

室長 福井大学さんは行動計画の中に、託児施設の設置がありますが、費用と時間の面でいかがでしょうか？

室長 福井村田製作所さんでは、男性2人の育児休業期間が1か月、3か月と比較的長いのですが、どのような状況だったのでしょうか。

西岡 動きだしたらそんなに時間はかかりませんでした。保育所のニーズが一番高いのは、看護師、女医ですが、大学全体の保育施設ということを意識して何回かアンケートを取ったのでそのニーズ調査の時間はかかりました。平成19年の「保育施設のワーキンググループ」の設置からどんどん進んで、平成21年4月にはオープン。建物の負担を21世紀職業財団が助成して、運営費用も5年間サポートがあるということと呼び水に使って今まで順調に進んでいて、動きだせば難しくはないという感じです。

中島 お1人は、ご両親と同居という方ではなく、奥さんとお子さんだけで生活している方、もうお1

室長 認定を受けると「くるみん」マークが利用できますが、その利用方法についてお聞かせください。また、認定を取得したことで従業員や外部の方の反応はどうですか？

中島 認定を受けて間もないので、具体的な利用はこれからですが、「くるみん」マークは採用関係でぜひ使いたいと思っています。採用のときのプレゼンテーションの資料の中に入れて、名刺にシールを貼るなどで。

内麻 「くるみん」のポスターを作ってお店に貼っています。県内に走っているトラックの後ろにも「くるみん」マークのシールをつけたり、採用のパンフレットや求人広報紙にもマークをつけています。



くるみんマークの利用方法 その反応

福井大学 西岡氏
くるみんマーク入りの名刺

西岡 名刺やホームページ上でも「くるみん」マークを載せていますし、公開講座のパンフレットや、看護師さんの募集広告、採用試験の広報資料などで使っています。

大学の職員の採用は、通常ブロック単位で行っているのですが、職員を増員するため、昨年（平成19年）から本大学独自に職員の採用を行っています。この採用について、150人〜200人の方が応募してくるのですが、「くるみん」マークを見て志願して来たという人が結構います。志願者が単純に増えたというのではなく、このマークが結構知られているのだなど感じています。

山本 皆さんがおっしゃられた他に、金融機関です。でディスロージャー誌の中にも入れておきたいと思っています。

室長 「くるみん」マークの認知度が低いというところもあって、このマークを県民の方に認知していただけるよう時間がかかるかもしれませんが周知していきたいと考えています。企業の方にも是非ご協力をお願いします。

西岡 これまで本学の学生に対しては意識して広報していなかったのですが、今後はこれらの社会を担う学生に対してもPRして興味

を持つてもらおうと思います。

行動計画の取組内容

室長 みなさんは第1回目の行動計画で認定を受けられて、現在第2回目の取組中ですが、行動計画の内容をお聞かせください。

内麻 第1回目も2回目も取組内容に大きな差はありませんが、制度の取得促進に向けた取組を強化させるという点から、目標値の設定を高くしています。



▲ ㈱福井村田製作所
中島 氏

福井県民生活協同組合
内麻 氏 ▼



中島 第2回目の取組の多くは第1回目の延長線としてのものが多いのですが、今回は、男性の育児休業の推進に向けてあの手この手を打つことが柱と考えています。出産休暇という配偶者の出産時の3日間の有給休暇の取り方を、従来は子どもの出生前後1週間以内でしたが、それを出産前1週間から出産後2週間までにして、退院時にフォローできるように制度を拡充します。また小さい子どもを持つ社員のためにも、有給休暇の半日単位の取得の枠を拡大します。ちよつと病院に行く、ちよつと用事があつてという時に、1日休まないといけないが2〜3時間で十分に済むのにとこののを、半日単位でとれる枠を広げるといふようなことで、第1回目での取組をさらに拡充していこうというところがベース。男性への育児休業のPRも積極的に行っています。

山本 当庫も第1回目の延長線上で2回目を考えています。その中で数値目標としているのが男性の育児休業の人数と有給休暇の取得日数です。男性の育児休業がなかなか出ないということ、まずは配偶者の分娩休暇を啓発してどんどん取っていただき、最終的には育児休業を取っていただくという想定をして計画を立てています。

西岡 第2回目は保育設備設置を重点におくとともに、男性の育児休業取得を上げるため、学内掲示板を使って周知に努めます。部局ごとに取得状況とか子どもが生まれた段階での支援制度のPRに力を入れていきます。

育児休業の取得状況

室長 年間の女性の育児休業取得者はどのくらいいらつしゃいますか。

西岡 年間50〜60人で、高い取得率となっております。

中島 年間40〜50人が育児休業を取得しています。代替の人のローテーションを組むのが大変。それで頭がいっぱいで、残念ながら男性社員の方に育児休業を取ってくださいますよとなかなか言えていないのが現状ですね。

内麻 休業者は年間10人程。そのほとんどは女性です。育児休業を取得してもらうためには、出産情報を事前に把握する事が重要で、職場内結婚の場合は夫婦で働いているため情報はつかめますが、男性職員が職場以外の人と結婚した場合、配偶者の出産情報をつかむのが難しく

なります。そのため「赤ちゃんが産まれますよ申請書」という書類を事前に出してもらい、その情報をもとに事業部長に育児休業をすすめるようにという指示を出しています。代替要員の配置のためにも、事前に情報をつかみ、対処する事が重要と考えています。

山本 年間15人〜20人くらい取得者がありません。以前は、育児休業中も営業店に籍をそのまま置いていましたが、そうするとどうしても頭数を数えてしまうので、支店長がなるべく早く出てきてほしいということになりました。それで何年か前に育児休業になったら本部付けにしてゆっくり休んでもらうようにしています。1歳まで休む方が多くなっています。

認定を目指す企業の方々へ

室長 最後に、これから認定を目指す企業にエールをお願いします。

内麻 次世代支援やワークライフバランスを企業として推進することは、今後の人材戦略において非常に重要であると考えています。職員の働きやすい環境をつくり、その中でマンパワーを最大限に発揮していただく。マンパワーの源は、職員の満足から生み出されます。そのため、少しでも良い制度を作り、利用しやすい環境を整える事が急がれます。また、企業の戦略の一つとして掲げた取組は進めやすいですから、経営トップが意識を持って方針に盛り込んでいただくことが、推進の一番の近道だと思います。

西岡 認定第1号としてマスコミにも大きく取り上げてもらい、大学に対するイメージアップになりました。これから取り組まれる企業には、「くるみん」マークを利用し広報していくことが、人材を確保し、人材流出を防ぐことになるとお伝えしたいです。「人材確保」「人材流出の防止」「イメージアップ」・・・他の企業も



福井信用金庫
山本氏

厚生労働省「くるみんマーク」
周知用ポスター

早く認定を目指されたほうがよろしいかと思
います。

山本 最近の学生を見ると、大事に育てな
いと、すぐにくじけて辞めてしまう傾向があり
ます。それを意識しながら企業側も職場環境を
整えなければならぬ、とすると、こういった
取組は大切だと思います。ただ、あまり高い目
標を掲げてしまうと、自分で自分の首を絞めて
しまうので、第1回目、次の2回目の計画はこ
うしますというものを一歩一歩詰めていって、
あまり背伸びをせず、その企業にあった目標に
チャレンジしていただくと良いのではないかと
思います。

中島 育児休業中の方がいる部門で、代替要員
の配置ができなかったところの中には、結局少
ない人数で乗り切ることができるところが出て
きます。一皮むけるといふか、ワンランクレベ
ルの高い、効率の高い仕事が出来ようになる
という思わぬメリットがでてくるのです。また、
そういった大変な時にはみんなで協力するん
だという意識が醸成されると、育児だけでなく
介護とか他の思わぬ人生の一大事に対する職
場の理解、協力を得られやすくなるのではない
かと思います。最初は大変ですがそれを乗り越
えられれば、いい循環に回っていきます。是非、

がんばってはどうかでしょう。そうすれば、採用
などでの効果ももちろん得られます。

室長 認定を受けることにより、社員の意識も
高まるでしょうし、企業のイメージアップにつ
ながりよい人材も集まります。労働局でも工夫
をしながら「くるみん」マークの周知に努めて
いきたいと思えます。

また、企業では、手をかけコストをかけて社
員を育ててきているわけですから、そうした社
員が「仕事と家庭の両立」を図りながら働き続
けられるように、今後もご努力をお願いしたい
と思えます。

本日はお忙しい中、ありがとうございました。

〈おわり〉

◆ 次世代法改正のお知らせ

地域や職場における、総合的な次世代育成支援
対策を推進するため、児童福祉法等の一部を改
正する法律が、平成20年12月3日に法律第85
号として公布され、次世代法の一部が改正され
ました。改正のポイントは、次のとおりです。

改正のポイント

① 行動計画の公表及び従業員への周知の 義務化(平成21年4月1日施行)

一般事業主行動計画の公表・従業員への周知
が、従業員101名以上の企業は義務(※101人
以上300人以下企業は平成23年3月31日
までは努力義務)、100人以下の企業は努力
義務となります。

② 行動計画の届出義務企業の拡大

(従業員101人以上企業へ)
(平成23年4月1日施行)
一般事業主行動計画の策定・届出の義務づけ
範囲が従業員301人以上から101人以上企業
に拡大されます。

▼問い合わせは 福井労働局雇用均等室

TEL (0776-22-3947) #61